

УДК 349.2

DOI: 10.34670/AR.2020.91.10.022

Трудовые отношения: соотношение прав и обязанностей работника и работодателя

Рубанова Наталья Анатольевна

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры права и культурологии,
Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова,
455000, Российская Федерация, Магнитогорск, пр. Ленина, 38;
e-mail: rubanova64@mail.ru

Аннотация

Объектом данного исследования является изучение научно-практических проблем в сфере трудового права, связанных с возникновением трудовых отношений между работником и работодателем. Методами исследования являются: методы сравнительного и системного анализа законодательства, научной литературы и судебной практики, логические принципы индукции и дедукции. В результате проведённого исследования выявлены отдельные проблемы реализации прав и обязанностей в трудовых отношениях, которые отражают характерные нарушения в конкретных правовых ситуациях. По уровню механизма правового регулирования выделены проблемы локального нормотворчества, которые необходимо решить для реализации прав работника и работодателя. Проблемы правоприменения касаются недопонимания сторонами трудовых отношений своих возможностей, не знания норм права и уровня ответственности за противоправные действия. Выявлены мероприятия, способствующие решению этих проблем, такие как локальное нормотворчество, предполагающее введение положений в организации дополнительно регулирующих порядок повышения квалификации сотрудников, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. В рамках повышения информированности лиц, вступающих в трудовые отношения, необходимо развивать взаимодействие различных государственных органов через систему информационных сайтов и справочно-правовых систем.

Для цитирования в научных исследованиях

Рубанова Н.А. Трудовые отношения: соотношение прав и обязанностей работника и работодателя // Вопросы российского и международного права. 2019. Том 9. № 10А. С. 202-210. DOI: 10.34670/AR.2020.91.10.022

Ключевые слова

Трудовые отношения, работник, работодатель, трудовые права, трудовые обязанности, трудовой договор, юридическая ответственность, индивидуальные трудовые споры, судебная практика.

Введение

Решение вопросов, связанных с правовым регулированием трудовых отношений, остается значимым для современного российского общества. Сфера трудовых отношений постоянно находится под пристальным вниманием: общественности, ученых, специалистов-практиков, прокуратуры, трудовой инспекции и судов. С течением времени и меняющихся условий она продолжает исследоваться, изучаться, изменяться и совершенствоваться. Исследования в области трудовых правоотношений богаты опытом: историческим [Андриановская, 2017, 72], [Бугров, 2010, 74], [Орловский, 2008], [Таль, 2006, 164], [Шкатулла, 2003, 824] и практическим [Куренной, 2013, 10], [Лушникова, 2012, 105]. В частности, уделено достойное внимание: проблеме понятийного аппарата и юридической терминологии в трудовых отношениях [Андриановская, 2015, 11], [Головина, 2013, 65]; вопросам основных принципов трудового права [Гейхман, 2013, 19], [Дмитриева, 2018, 11]; проблематике спорных трудовых аспектов [Вахрушева, 2014, 61], [Лебедев, 2014, 158], [Павловская, 2013], [Прасолов, 2014, 36]. В целом трудовые правоотношения между работником и работодателем по разным направлениям раскрываются в материалах многих ученых [Браун, 2014, 11], [Ерёмина, 2014, 20], [Васильева, 2014, 60].

Таким образом, мы видим, что теме трудовых отношений в юридической литературе отводится значимое место. В своём исследовании мы остановимся на научно-практических проблемах правового регулирования трудовых правоотношений, в частности, на соотношении прав и обязанностей работника и работодателя, которые выявляются при анализе судебной практики.

Трудовые отношения в рамках российского законодательства

Трудовые отношения сегодня во всем мире – наиболее распространенные отношения, позволяющие заработать человеку на жизнь, учитывая, что быть предпринимателем и нести ответственность за свой собственный бизнес, дано не каждому человеку. Достойная зарплата, комфортные условия для работы, удовлетворение от трудовых обязанностей – все это повод еще раз поговорить о них – о трудовых отношениях. Безусловно, для работника выгодно переложить на работодателя обязанность создать безопасные условия для выполнения его трудовых обязанностей, обеспечить необходимым оборудованием и средствами индивидуальной и коллективной защиты, научить безопасным методам и приемам работы, но взаимные обязанности никто не отменял. Если у работника в Конституции РФ закреплено право на труд, то обязанности в рамках трудовых отношений будет устанавливать работодатель. И именно работодатель несет бремя обязанностей большее, чем у отдельно взятого работника. Работодатель отвечает за всех сотрудников организации в соответствии с множеством нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, устанавливающих требования к безопасности, охране труда, экологические требования и другие. Поэтому не так просто, как кажется, соответствовать обеим сторонам (работник – работодатель) на практике понятию «трудовые отношения», установленному Трудовым кодексом РФ. Стороны данных отношений должны понимать пределы своих действий, требований друг к другу, меру ответственности за противоправные действия.

Проведем частичный анализ понятия «трудовые отношения», закрепленного в статье 15 Трудового кодекса РФ. Данное определение можно структурировать по значимым элементам для сторон – работника и работодателя, которые непосредственно будут влиять на

возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений.

Прежде всего, это отношения, где в основу ложится соглашение между работником и работодателем (трудовой договор). В случае если условия соглашения не устраивают какую-либо сторону, данные правоотношения не будут иметь продолжения. Это положение очень близко гражданско-правовым договорам, поскольку принцип «свободы договора» из сферы гражданского права плавно перетекает в сферу трудовых отношений. Из этого можно сделать вывод, что, сколько бы работник и работодатель не выдвигали своих пожеланий, если они не придут к единому решению по каждому пункту договора, то трудовые отношения не возникнут.

Трудовая функция работника и меры ответственности за неправомерные действия

Вторым значимым утверждением для трудовых отношений является – необходимость личного выполнения работником трудовой функции. Данный факт раскрывает для работника важность личного участия в труде. В случае необходимости замены сотрудника по объективным обстоятельствам, предусмотренным правовыми нормами, все действия по замене работника должны быть согласованы непосредственно с руководителем. Самовольных решений быть не должно, поскольку травмы, полученные работником в период несогласованного отсутствия, ведут к фиксации их как «бытовые», а само отсутствие работника на рабочем месте - влечёт увольнение за прогул по пп. а п.6 ст.81 ТК РФ – как однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Законодатель чётко прописал данную норму. Под прогулом понимается: отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены). Судебная практика по индивидуальным трудовым спорам показывает, что споры между работником и работодателем о законности дисциплинарных взысканий в виде увольнения за прогул требует грамотного подхода к решению этого вопроса обеих сторон. Нарушение сроков исковой давности или порядка привлечения к дисциплинарной ответственности работодателем позволит восстановить работника на работе. Но недопонимание работника, что такое прогул, с точки зрения законодательства, повлечет судебный отказ в удовлетворении требований о восстановлении на работе. [Определение Липецкого областного суда от 11.07.2018 по делу N 33-2467/2018.www].

Профессиональная пригодность работника

Третий элемент трудовых отношений, о котором есть необходимость поговорить – это работа в конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью, с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы. В данном контексте работодатель должен принять работника на вакантную должность, в соответствии со штатным расписанием, утвержденным в организации.

Необходимо обратить внимание на профессиональную пригодность данного работника. В этом случае не только базовое образование должно быть у работника, но также его квалификация должна соответствовать требованиям, обозначенным в квалификационных справочниках, утвержденных Правительством РФ или профессиональных стандартах. Исполнение данного положения статьи 15 ТК РФ является обязательным и корреспондируется со статьей 57 ТК РФ, поскольку влияет на предоставление компенсаций и льгот работнику или,

при наличии ограничений, не позволяет выполнять работнику порученную работу, о чем заранее должен быть уведомлен работодатель.

В некоторых случаях от принимаемого на работу работника требуется обязательное повышение квалификации, например, для педагогических работников высших учебных заведений или общеобразовательных школ такое повышение квалификации должно проходить не реже одного раза в три года. Данные требования установлены Законом об образовании, который обязывает педагогов систематически повышать свой профессиональный уровень (п. 7 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ) и указывает, например, что учителя вправе получать дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года (п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ). Обучение должно осуществляться в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности. Не нужно забывать, что отсутствие повышения квалификации можно расценивать как недостаточную квалификацию педагога, а при аккредитации (проверке на соответствие лицензионным требованиям) образовательной организации это будет одним из пунктов несоответствия лицензии.

Работодателям, чтобы избежать споров с сотрудниками, специалисты рекомендуют дополнительно прописать требования о повышении квалификации в локальных актах организации (коллективном договоре, должностной инструкции) или непосредственно в трудовом договоре. В этих документах можно указать не только обязанность, но и сроки обучения. В этом случае при отказе работника обучаться или несоблюдении сроков обучения, работодатель будет иметь право привлечь его к дисциплинарной ответственности (ст. 192-193 ТК РФ).

Между работником и работодателем возможно заключение ученического договора (ст. 198 ТК РФ) на повышение квалификации работника. Включение этого пункта в трудовой договор дополнительно возлагает на работодателя обязанность оплатить: стоимость обучения работника; проезд и командировочные расходы при обучении в другом городе; выплатить установленную договором стипендию. Но, и работник, подписавший ученический договор, берет на себя обязательства. При заключении ученического договора устанавливается период времени, который работник должен отработать у работодателя по окончании обучения. Сотрудник будет обязан в случае увольнения после получения дополнительного образования компенсировать организации расходы, которые она понесла на его обучение и командировочные расходы (ст. 207 ТК РФ). В частности, по данному вопросу судебная практика исходит из точности прописанных условий по ученическому договору и соответствия их трудовому законодательству: возможно взыскание с работодателя затрат работника, связанных со служебной командировкой на обучение; взыскании затрат на обучение в пользу работодателя в случае увольнения работника досрочно по собственному желанию. [Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.02.2019 по делу N 33-537/2019.www], [Апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.04.2019 по делу N 33-6427/2019.www].

Оплата труда: что должны знать работодатель и работник

Следующее положение также актуально как для работника, так и для работодателя. Работник должен получать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ), а значит, в установленные сроки локальными актами организации работодатель обязан произвести оплату труда два раза за отработанный месяц. Можно отметить тот факт, что многие

работники хотели бы получать заработную плату один раз в месяц, как это было раньше. Это обусловлено психологическим подходом к вопросу накопления ресурсов отдельно взятой семьи. Многолетние исследования формирования накоплений человеком показывают, что чем, реже поступают деньги, тем тщательней просчитываются их траты, а значит, есть шанс накопить нужную сумму быстрее. Если получать деньги ежедневно в течение месяца, то в среднем на 30% накоплений будет меньше, чем, если оплата производится только один раз в месяц. Но сегодня, даже личное заявление от работника с просьбой производить выплату заработной платы один раз в месяц не может быть основанием для работодателя пойти ему навстречу. В этом случае работодатель нарушает, установленные законом требования и может быть привлечен к материальной ответственности. По статье 236 «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику» Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока любых выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан будет не только их выплатить в полном размере, но уплатить проценты (денежную компенсацию). Денежная компенсация составит в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в этот период ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день просрочки выплат, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Данный пункт статьи 236 ТК РФ включает выплаты по заработной плате, оплату отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты. В целом на одного работника сумма денежной компенсации может быть и не велика, но если задержка произошла во всем выплатам всем работникам одновременно, то финансовые проблемы могут вывести предприятие из равновесия на долгий период времени. Также есть необходимость отметить, что обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Как это можно прокомментировать? Например, если предприятие перечислило в банк заработную плату своим сотрудникам, а в день выплаты заработной платы банк не смог отправить заработную плату работникам предприятия по причине отсутствия электричества. Данное обстоятельство, не освобождает от ответственности работодателя, он будет обязан выплатить денежную компенсацию, хотя это была не его вина. Уже после выплаты компенсации работодатель может подать иск в суд на банк или компанию, обеспечивающую электроэнергией банк, в зависимости от непосредственной вины того или иного субъекта, и по решению суда взыскать с виновной стороны денежную компенсацию, выплаченную работникам за несвоевременную выплату заработной платы. Но по факту для работодателя все это требует дополнительных затрат: денег, времени и прочего. Решение данного вопроса судами опираются на статьи 136, 142, 236 ТК РФ. [Апелляционное определение Воронежского областного суда от 28.08.2018 по делу N 33-6083/2018.www].

Условия труда, режим и контроль в трудовых правоотношениях

Работник также должен понимать и свою ответственность, вступая в трудовые отношения. Выполнение сотрудником своих трудовых функций должно осуществляться всегда в интересах, под управлением и контролем работодателя. Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденным в организации. Например, работник должен понимать, что если его рабочий день начинается с 8.00 утра, то он должен быть на своем рабочем месте ровно в это время, а не проходить в 8.00 проходную и еще 15-20 минут идти до рабочего места. И покинуть рабочее место может только в то время, когда его рабочий день заканчивается, а значит на проходную он придет через 15-20 минут после окончания рабочего

дня.

Но и на работодателя возлагается серьезная ответственность: обеспечить условия труда в соответствии с трудовым законодательством всех уровней, коллективным договором и иными локальными актами организации. Также, условия труда работника должны соответствовать непосредственно положениям, прописанным в трудовом договоре, поскольку, в нем могут быть отражены какие-то особенности, присущие только отношениям с данным работником и не касающиеся других сотрудников организации. Все дополнительные условия трудовых отношений между работником и работодателем, зафиксированные в конкретном трудовом договоре, после подписания сторонами и регистрации договора становятся обязательными для исполнения обоими сторонами.

Заключение

Подводя итог изучению судебной практики, вскрывающей актуальные проблемы трудовых споров, можно сделать вывод, что под кажущейся простотой содержания понятия «трудовые отношения» (ст. 15 ТК РФ) скрывается детализация и значимость каждого слова с юридической точки зрения. Рассмотренные проблемы имеют высокую значимость, поскольку затрагивают аспекты трудового права, в которую наша молодежь приходит после обучения. К сожалению, наши дети не хотят быстро взрослеть и ждут, когда им подробно расскажут, что они должны делать, и какие права и обязанности в рамках трудовых отношений у них возникнут после подписания трудового договора. Для обеих сторон – работника и работодателя – важно знать свои трудовые права и обязанности, поскольку ответственность каждый из них будет нести за свои неправомерные действия. Для обоюдодовыгодного сотрудничества каждая сторона трудовых отношений должна осознавать серьезность последствий при нарушении установленных требований: трудовым законодательством, локальными актами организации и трудовым договором. Информированность лиц, вступающих в трудовые отношения, через справочно-правовые системы, сайты Роструда и Государственных услуг; знание нормативной правовой базы; умение ориентироваться в законодательных изменениях и судебной практике; понимание возложенной ответственности – вот залог успешных и эффективных трудовых отношений.

Библиография

1. Адриановская Т.Л. Компенсации в трудовом праве и праве социального обеспечения // В сборнике: Социальные обязательства государства: правовое регулирование. Материалы межрегионального круглого стола. Северо-Кавказский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия». 2015. С. 11-18.
2. Андриановская И.И. Трудовой договор [Текст] : (заключение, изменение, прекращение) : учебное пособие / И. И. Андриановская. Москва : Юрлитинформ, 2017. 180 с.
3. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.02.2019 по делу N 33-537/2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=288754571046558017382493627&cacheid=31A1084C9A43267C3FB7C4841BB1F1F9&mode=splus&base=SOUR&n=186827&rnd=3C04858FE0151B30DD2D2C2EEE0E743C#1zeibtjb1h5>
4. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.04.2019 по делу N 33-6427/2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=288754571046558017382493627&cacheid=C8099033AD9CBVCCCE6B8356ECABB9FC&mode=splus&base=SOUR&n=241171&rnd=3C04858FE0151B30DD2D2C2EEE0E743C#2pdu0nfyfg0>
5. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 28.08.2018 по делу N 33-6083/2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=288754571046558017382493627&cacheid=EDE4A95B9CFD575461F26AD7915028DF&mode=splus&base=SOKI&n=258272&rnd=3C04858FE0151B30DD2D2C2EEE0E74>

- 3С#1guazjxpya5
6. Бугров Л.Ю. Свобода труда и увольнение по инициативе работника // Вестник Пермского университета. Сер.: Юрид. науки. 2010. № 1. С. 74-103.
 7. Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 11-15.
 8. Васильев В.А. О роли трудового законодательства в повышении производительности труда // Российская юстиция. 2014. № 4. С. 60-63.
 9. Вахрушева Ю. Что следует предусмотреть в трудовом договоре, чтобы облегчить внесение в него изменений в будущем. Практика споров // Трудовое право. 2014. № 7. С. 53-65.
 10. Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция [Текст] / С.Ю. Головина. // Вестник Пермского университета. 2013. № 3. С. 65-72.
 11. Гейхман В.Л. Свобода труда и право на труд: современное состояние и перспективы развития (к 20-летию российской конституции) // Вестник Российской правовой академии. 2013. № 4. С. 19-22.
 12. Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 11-14.
 13. Ерёмин С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4.
 14. Карамурзова Ж.З. Особенности заключения и содержания трудового договора с педагогическими работниками высших учебных заведений // Вопросы российского и международного права. 2017. Т. 7. № 10А. С. 81-91.
 15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [Васин В.А. и др.]; Под ред. В.И. Шкатуллы. М.: Изд-во Норма, 2003 . 984 с.
 16. Куренной А.М. Социальное партнерство и совершенствование трудового законодательства // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 10-18.
 17. Лебедев В.М. Некоторые проблемы развития трудового права России // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 384. С. 158-166.
 18. Лушникова М.В. Юридическая конструкция способов защиты трудовых прав работника // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2012. № 6. С. 105-128.
 19. Определение Липецкого областного суда от 11.07.2018 по делу N 33-2467/2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=288754571046558017382493627&cacheid=2933BC0633E1766543C3946C525A2691&mode=splus&base=SOKI&n=251205&rnd=3C04858FE0151B30DD2D2C2EEE0E743C#qpodk7va6t>
 20. Орловский Ю.П. Теория и практика трудового договора // Трудовое право России: проблемы теории и практики. Межвузовский сборник научных трудов, посвященный 100-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора Николая Григорьевича Александрова. М.: Проспект, 2008.
 21. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный личному имуществу работника [Текст] / Борис Прасолов // Кадровик. 2014. № 9. С. 36-43.
 22. Павловская О.Ю. Сокращение численности (штатов) организации: правовой аспект и правоприменительная практика // Право и экономика. 2013. № 10.
 23. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с.
 24. Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2001: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2001: введ. Федер. законом Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

Labor relations: the relationship between the rights and obligations of the employee and the employer

Natal'ya A. Rubanova

PhD in law,
associate Professor of the Department of law and cultural studies,
Magnitogorsk State Technical University named after G.I. Nosov,
455000, 38, Lenin av., Magnitogorsk, Russian Federation;
e-mail: rubanova64@mail.ru

Abstract

The object of this study is to study scientific and practical problems in the field of labor law related to the emergence of labor relations between an employee and an employer. The research methods are: methods of comparative and system analysis of legislation, scientific literature and judicial practice, logical principles of induction and deduction. As a result of the conducted research, certain problems of realization of rights and obligations in labor relations were identified, which reflect typical violations in specific legal situations. According to the level of the legal regulation mechanism, the problems of local rule-making that need to be solved in order to realize the rights of the employee and the employer are highlighted. Problems of law enforcement relate to the lack of understanding by the parties of labor relations of their capabilities, lack of knowledge of the law and the level of responsibility for illegal actions. Identified activities that contribute to solving these problems, such as local rule-making, involving the introduction of provisions in the organization of further regulating the qualification of employees, procedure of bringing to disciplinary responsibility. In order to increase the awareness of persons entering into labor relations, it is necessary to develop the interaction of various state bodies through a system of information sites and reference legal systems.

For citation

Rubanova N.A. (2019) Trudovye otnosheniya: sootnoshenie prav i obyazannostei rabotnika i rabotodatelya [Labor relations: the relationship between the rights and obligations of the employee and the employer]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 9 (10A), pp. 202-210. DOI: 10.34670/AR.2020.91.10.022

Keyword

Labor relations, employee, employer, labor rights, labor obligations, labor contract, legal liability, individual labor disputes, judicial practice.

References

1. Adrianovskaya T. L. Compensations in labor law and social security law in the collection: Social obligations of the state: legal regulation Materials of the interregional round table. North Caucasus branch of the Russian state University of justice. 2015. Pp. 11-18.
2. Andrianovskaya I. I. Labor contract [Text]: (conclusion, change, termination): textbook I. I. Andrianovskaya. Moscow: Yurлитinform, 2017. 180 s.
3. Appeal determination of the Sverdlovsk regional court from 01.02.2019 in the case N 33-537 / 2019. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=288754571046558017382493627&cacheid=31A1084C9A43267C3FB7C4841BB1F1F9&mode=splus&base=SOUR&n=186827&rnd=3C04858FE0151B30DD2D2C2EEE0E743C#1zeibtjb1h5>
4. Appeal decision of the Sverdlovsk regional court of 10.04.2019 in the case N 33-6427 / 2019. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=288754571046558017382493627&cacheid=C8099033AD9CBBCCCE6B8356ECABB9FC&mode=splus&base=SOUR&n=241171&rnd=3C04858FE0151B30DD2D2C2EEE0E743C#2pdu0nfyfg0>
5. Appeal decision of the Voronezh regional court of 28.08.2018 in the case N 33-6083 / 2018. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=288754571046558017382493627&cacheid=EDE4A95B9CFD575461F26AD7915028DF&mode=splus&base=SOKI&n=258272&rnd=3C04858FE0151B30DD2D2C2EEE0E743C#1guazjxpya5>
6. Bugrov L. Yu. Freedom of labor and dismissal on the initiative of an employee. *Vestnik Perm University. Ser.: The faculty of law. sciences.* 2010. No. 1. Pp. 74-103.

7. Brown E. A. the Concept of atypical employment and classification of its types Labor law in Russia and abroad. 2014. No. 3. Pp. 11-15.
8. Vasiliev V. A. on the role of labor legislation in increasing labor productivity. Russian justice. 2014. No. 4. Pp. 60-63.
9. Vakhrusheva Yu. What should be provided in the employment contract to facilitate changes in it in the future. Practice of disputes Labor law. 2014. No. 7. Pp. 53-65.
10. Golovina S. Yu. Labor contract as a legal construction [Text] S. Yu. Golovina. Bulletin of the Perm University. 2013. No. 3. Pp. 65-72.
11. Geichman V. L. Freedom of labor and the right to work: current state and prospects of development (for the 20th anniversary of the Russian Constitution) Bulletin of the Russian legal Academy. 2013. No. 4. Pp. 19-22.
12. Dmitrieva I. K. the Meaning of the basic principles of labor law Labor law in Russia and abroad. 2018. No. 3. Pp. 11-14.
13. Eremina S. N. "Effective contract" in labor law Journal of Russian law. 2014. No. 4.
14. Karamurзов J. Z. peculiar Features of the conclusion and content of employment contracts with teaching staff of higher educational institutions // Issues of Russian and international law. 2017. Vol. 7. No. 10A. Pp. 81-91.
15. Comment to the Labor code of the Russian Federation / [Vasin V. A. et al.]; edited by V. I. Shkatulla. Moscow: Norma Publishing house, 2003 . 984 PP.
16. Kurennoy, A. M. Social partnership and the improvement of labour law the Russian Yearbook of labour law. 2013. No. 8. Pp. 10-18.
17. Lebedev V. M. Some problems of the development of labor law in Russia Vestnik of Tomsk state University. 2014. No. 384. Pp. 158-166.
18. Lushnikova M. V. Legal construction of ways to protect the labor rights of an employee Bulletin of labor law and social security law. 2012. No. 6. Pp. 105-128.
19. Determination of the Lipetsk regional court of 11.07.2018 in the case N 33-2467 / 2018. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=288754571046558017382493627&cacheid=2933BC0633E1766543C3946C525A2691&mode=splus&base=SOKI&n=251205&rnd=3C04858FE0151B30DD2D2C2EEE0E743C#qpodk7va6t>
20. Orlovsky Yu. P. Theory and practice of labor contracts Labor law of Russia: problems of theory and practice. Intercollegiate collection of scientific papers dedicated to the 100th anniversary of the birth of honored scientist of the RSFSR, doctor of law, Professor Nikolai Grigoryevich Alexandrov. Moscow: Prospect, 2008.
21. Responsibility of the employer for damage caused to the employee's personal property [Text] Boris Prasolov HR specialist. 2014. No. 9. Pp. 36-43.
22. Pavlovskaya O. Yu. Reduction of the number (States) of the organization: the legal aspect and law enforcement practice Law and Economics. 2013. No. 10.
23. Tal L. S. Labor contract. Civil research. Moscow: Statute, 2006. 539 PP.
24. Labor code of the Russian Federation: adopted by the Federal state Duma. Coll. Grown. Federation of 21.12.2001: approve. The Federation Council Feder. Coll. Grown. Federation 26.12.2001: enter. Fader. the law Grew. Federal law No. 197-FZ of 30.12.2001 // Collection of legislation of the Russian Federation. 07.01.2002. N 1 (part 1). Article 3.